

**MARIANA RAQUEL COSTA**

**A TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito no Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho

**CURITIBA**

**2012**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

MARIANA RAQUEL COSTA

### **A TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho

Membros:

\_\_\_\_\_  
Prof. Célio Horst Waldruff  
Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

\_\_\_\_\_  
Prof. Wilson Ramos Filho  
Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

Curitiba, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

Aos meus pais,

Waldir e Denise, que sempre  
acreditaram e nunca duvidaram.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos Divos, Anna Galeb, Gabriela Brasil, Tchenna Maso e Vinicius Ferrarezi, por serem cúmplices na vida.

Aos meus irmãos, Maila, Milena e Paulo pelo apoio e pelas críticas que só eles sabem fazer.

As amigas e companheiras da Universidade, Mariana Kato, Valeska Crestani, Mariana Cruz e Maria Carolina Krummenauer, por esses cinco anos de muito amor.

## RESUMO

O presente trabalho trata da terceirização como instrumento de precarização do trabalho na construção civil.

No primeiro capítulo, procura-se situar a terceirização como produto da evolução dos sistemas de gestão do trabalho, por meio do estudo dos sistemas fordistas, tayloristas e de acumulação flexível.

Posteriormente, no segundo capítulo trata-se do fenômeno da terceirização, apresentando-se o seu conceito, as suas especificidades, bem como o entendimento jurídico sobre o assunto.

Por fim, apresenta-se as formas de terceirização na construção civil e suas consequências para o setor.

**PALAVRAS-CHAVE:**

Terceirização. Construção Civil. Precarização do Trabalho. Contrato de Empreitada.  
Terceirização Ilícita.

## SUMÁRIO

1. Introdução.....	10
2. A terceirização ilícita como instrumento de precarização do trabalho na construção civil.....	12
2.1 O taylorismo .....	12
2.2 A ascensão do sistema fordista de produção .....	13
3. A cumulação fléxivel: o projeto de flexibilização do mercado de trabalho.....	17
3.1. O toyotismo.....	20
3.2. O papel da globalização na desregulamentação do mercado de trabalho.....	23
4. A terceirização.....	27
4.1 Conceito de terceirização.....	27
4.2 Por que terceirizar?.....	29
4.3 Terceirização no direito brasileiro.....	32
4.4 A intermediação de mão de obra e o contrato triangular.....	36
5. A terceirização ilícita como instrumento de precarização do trabalho na construção civil.....	38
5.1 O perfil do trabalhador na construção civil.....	39
5.2 A terceirização ilícita na construção civil e suas consequências.....	46
6. Conclusão.....	49
Referências bibliográficas.....	67

Operário em Construção – Vinicius de Moraes

“Era ele que erguia casas  
Onde antes só havia chão.  
Como um pássaro sem asas  
Ele subia com as casas  
Que lhe brotavam da mão.  
Mas tudo desconhecia  
De sua grande missão:  
Não sabia, por exemplo  
Que a casa de um homem é um templo  
Um templo sem religião  
Como tampouco sabia  
Que a casa que ele fazia  
Sendo a sua liberdade  
Era a sua escravidão.

(...)

Notou que sua marmita  
Era o prato do patrão  
Que sua cerveja preta  
Era o uísque do patrão  
Que seu macacão de zuarte  
Era o terno do patrão  
Que o casebre onde morava  
Era a mansão do patrão  
Que seus dois pés andarilhos  
Eram as rodas do patrão  
Que a dureza do seu dia  
Era a noite do patrão  
Que sua imensa fadiga  
Era amiga do patrão.

E o operário disse: Não!  
E o operário fez-se forte  
Na sua resolução.”

## 1. INTRODUÇÃO

Após o fim da União Soviética o sistema capitalista experimenta seu momento de triunfo, sem qualquer tipo de oposição passa a ser denominado como o sistema que deu certo.

Neste contexto, os direitos trabalhistas conquistados pela luta dos trabalhadores no início do século XX, que tiveram como função apaziguar as revoltas populares cada vez mais frequentes e humanizar a exploração de forma que ela pudesse ser mantida, tornam-se desnecessários diante do status conquistado pelo sistema capitalista.

Assim, diante da inércia dos trabalhadores em combater o sistema, o direito do trabalho deixa de ser necessário a manutenção da ordem capitalista, tornando-se dispensável. E a partir desse momento esses direitos passam a ser retirados, um a um, mediante a forte pressão dos mercados.

Nessas circunstâncias a redução dos direitos trabalhistas tornam-se uma obsessão para os produtores mundiais, uma vez que a redução dos custos com a mão de obra, também representa a capacidade das empresas em permanecer competitiva no mercado mundial. Diante disso, além de combater os direitos trabalhistas já postos, os empregadores passam a utilizar-se de métodos de gestão do trabalho, nem sempre coerentes com o ordenamento jurídico, que tem por finalidade flexibilizar a relação de emprego existente, para afastar os custos decorrentes da contratação de trabalhador.

Nessa conjuntura a terceirização passar a ser implementada como instrumento de redução de custos, transformando-se em alternativa para a rigidez das normas trabalhistas vigentes.

Desde o começo da sua implementação até a atualidade, nota-se que conforme o ditado popular “água mole em pedra dura, tanto bate até que fura”, a terceirização passou de prática amplamente combatida para prática totalmente usual.

Nesse sentido, como tentativa de compreender o processo e formular um posicionamento a respeito do tema, que tem dividido a jurisprudência, o TST realizou no final do ano de 2011, audiência pública com a finalidade de debater a terceirização.

No presente trabalho temos como objetivo, debater o processo de terceirização como instrumento de precarização do trabalho e diferenciar a terceirização lícita, da terceirização ilícita, utilizada apenas como mera intermediação de mão de obra.

Mais especificamente, trataremos da terceirização realizada no setor da Construção Civil, e as suas consequências para o meio ambiente do trabalho e para a coletividade dos trabalhadores.

## 2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XX: A FORMAÇÃO DO “NOVO” TRABALHADOR

### 2.1. O Taylorismo

No final do século XIX e início do século XX, as idéias de Frederick Winslow Taylor, publicadas em sua obra “Os Princípios da Administração Científica”, estabeleceram-se como uma nova cultura de organização do trabalho, que posteriormente seria denominada Taylorismo ou Administração Científica do Trabalho.

Taylor que foi operário e engenheiro dedicou-se ao estudo da organização do trabalho, mais especificamente, no que se refere ao tempo despendido por cada trabalhador para realizar as tarefas, aos diferentes métodos empregados pelos operários para realizar o mesmo trabalho e ao tempo gasto por eles para se deslocar pela fábrica, a fim de realizar as múltiplas atividades que lhes eram atribuídas.

Diante deste quadro, Taylor propôs organizar o trabalho de tal forma, que seria possível, a partir da decomposição das atividades, delimitar o tempo necessário para a realização de cada serviço, e assim, definir a produtividade exigível de cada trabalhador “quantidade ideal”. Em resumo:

“A idéia fundamental desse sistema de organização é o de uma especialização extrema de todas as funções e atividades. Uma especialização que perfaz um traçado de todas as ferramentas de trabalho utilizadas em cada atividade, de todos os movimentos executados por quem as maneja em cada instante, de todas as operações intelectuais necessárias a tal e, conseqüentemente, de todos os traços comportamentais exigidos nessa condição especial em que é colocado o trabalhador.”<sup>1</sup>

Assim, o conhecimento do trabalho realizado que era de propriedade do trabalhador, passa a pertencer a fábrica que por meio de sua gerência poderá estabelecer a forma como se realizará o trabalho, em cada etapa, afastando toda e

---

<sup>1</sup> PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20*, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p 36

qualquer liberdade do trabalhador. Tais modificações também resultaram em mudanças no perfil dos trabalhadores contratados, uma vez que já não se fazia necessária a contratação de trabalhadores que possuíssem um prévio conhecimento sobre o ofício, pois nessa nova configuração, tornou-se mais fácil capacitar os novos empregados em um curto espaço de tempo.

Contudo, o método de Taylor gerou grande insatisfação nos operários atingidos pelas mudanças, principalmente no que diz respeito à retirada da subjetividade do trabalhador. Conforme Maria da Graça Druck (1997) a difusão do Taylorismo que se intensificou nos anos 10 e 20, provocou mobilização e greve de operários em diversas fábricas, diante do grande descontentamento por parte dos trabalhadores, com os métodos empregados, principalmente no que diz respeito, ao controle do tempo, a desqualificação e o “sistema de pagamento por prêmios”. Ressalta-se, que as mobilizações eram encabeçadas pelos operários mais qualificados, que haviam perdido seu *locus*, para o novo trabalhador.

A superação do problema da insatisfação do trabalhador, não é resolvido por Taylor, é apenas com o advento do Fordismo que se estabelecem na mente do trabalhador as vantagens de alcançar maior técnica e eficiência.

## 2.2 A ascensão do sistema fordista de produção

Henry Ford estabeleceu a primeira planta de sua fábrica, a Ford Motor Company, em 1903. Além de assimilar diversas tendências de organização do trabalho, de gestão dos negócios e inovações tecnológicas de outros ramos bem estabelecidos, Ford transformou o mundo do trabalho, ao modificar o modo de consumo da sociedade. Nas palavras de David Harvey:

“O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o Fordismo do Taylorismo) era a sua visão, o seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p. 121

Contrariando o modelo de produção vigente, Ford passou a produzir em escala gigantesca, voltada para o consumo das massas. Padronizando os produtos e produzindo em larga escala, ele conseguiu baixar os custos da produção tornando o automóvel, até então um produto pouco acessível, um bem de consumo popular.<sup>3</sup>

Para sustentar esse novo modelo, Ford estabeleceu “seu dia de oito horas e cinco dólares”<sup>4</sup>, salário superior a média paga pelos outros empregadores, com o intuito de transformar os próprios empregados em consumidores. Mas não é só, a instituição de melhores salários e maiores benefícios também teve como objetivo, neutralizar a resistência do trabalhador ao novo modelo de trabalho.

Ressalta-se, que mesmo com salários mais altos, o modelo fordista de produção, encontrou grandes barreiras no período entre guerras. Um dos motivos de maior insatisfação dos trabalhadores encontrava-se na grande inovação tecnológica proposta por Ford, a Linha de Montagem.

Aprimorando a idéia de decomposição do trabalho, a Linha de Montagem constitui-se na introdução de um “mecanismo automático”, que perfaz todas as etapas produtivas da empresa (desde a transformação da matéria-prima, até o acabamento do produto), de forma que os operários, estabelecidos em postos fixos, realizem uma tarefa específica de baixa complexidade.<sup>5</sup>

Tal modo de conduzir a produção, tirou do trabalhador qualquer possibilidade de iniciativa no trabalho, eis que até os seus movimentos foram previamente condicionados. Nesse sentido, exclui-se a subjetividade do trabalhador, tornando-o nada mais do que um robô, que nas horas contratadas deverá repetir a mesma atividade diversas vezes ao dia.

A resistência dos trabalhadores ao modelo fordista começa a enfraquecer durante a segunda guerra mundial, pois diante da inegável eficiência do novo modelo, e a necessidade real gerada pelo momento de crise, tanto empregadores quanto operários empenharam-se, diante da comoção geral causada pela guerra para produzir mais.

---

<sup>3</sup> PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p 41

<sup>4</sup> HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p.121

<sup>5</sup> PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p 42

Após o término da segunda-guerra, o fordismo alcança o seu auge que durará mais especificamente até o ano de 1973. Este período de estabilidade deve-se muito a política econômica adotada a época, o Keynesianismo, que estabelecia o Estado como agente fundamental para o controle da economia.

Dentre as políticas estabelecidas pelos Keynesianismo, estava a necessidade do Estado garantir o pleno emprego, pois no entendimento de Keynes, diante da impossibilidade do mercado de absorver toda a mão-de-obra disponível, seria função do Estado garantir emprego aqueles que quisessem trabalhar. Além disso, foram estabelecidas políticas sociais, como o seguro desemprego, salário mínimo e políticas fiscais, que tinham como intuito o desenvolvimento da economia. Tais medidas implicaram em maciços investimentos e gastos públicos e foram decisivas para consolidar a participação do Estado Nação, como agente interventor da economia.

No entanto, nem mesmo o Estado de Bem-estar, foi capaz de superar as contradições do modelo capitalista de produção, nas palavras de Harvey:

“Nem todos eram atingidos pelos benefícios do fordismo, havendo na verdade sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema. Para começar negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos em larga escala na tecnologia de produção em massa. Outros setores da produção de alto risco ainda dependiam de baixos salários e de fraca garantia de emprego. E mesmo os setores fordistas podiam recorrer a uma base não-fordista de subcontratação.”<sup>6</sup>

Dentre os insatisfeitos com a imposição do modelo fordista de produção, encontravam-se os trabalhadores do terceiro mundo, pois reféns de um processo de modernização que patrocinou a destruição das culturais locais, em troca de ganhos em qualidade de vida, que foram alcançados apenas pelas elites nacionais que possuíam ligação com o capital internacional.<sup>7</sup>

Ressalta-se que o fordismo não desenvolveu-se igualmente em todos os países, e sim, apresentou certas peculiaridades que deram origens a sub-

<sup>6</sup> HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p.132

<sup>7</sup> HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p.133

denominações. Assim, o Brasil, incluído no grupo de países que apresentavam uma “semi-industrialização” apresentou um “fordismo periférico”

No Brasil, foi durante o governo do presidente Juscelino Kubitschek, com a instalação no país da indústria automobilística, que há um verdadeiro salto na implementação do modelo fordista de produção. Diferentemente do projeto nacionalista de industrialização do governo Vargas, Kubitschek busca investimentos internacionais para fomentar o processo de industrialização brasileiro. Desse esforço, resulta a instalação de indústrias de bens duráveis no país, que são financiadas e controladas pelo capital multinacional.

Contudo, mesmo que fundamentado nos mesmos pilares do modelo norte-americano, no Brasil, a industrialização, bem como o crescimento econômico, apresentam um caráter totalmente excludente, eis que foram incorporados segmentos diminutos do mercado de trabalho, e o consumo ficou restrito a uns poucos privilegiados. Essa concentração de renda, que gera desigualdades, é sustentada apenas pelo aparato coercitivo do Estado, sem contar com o incentivo de salários, ou melhorias no padrão de vida dos indivíduos.<sup>8</sup>

Aliás, ressalta-se que a implementação do fordismo no Brasil, só se fez possível pelo uso da coerção e da força, nesse sentido, o golpe militar de 1964 foi fundamental para o desenvolvimento do fordismo periférico no país, uma vez que colocou fim a luta social contra a implementação do referido modelo.

Ainda, pode-se afirmar que como consequência do caráter “conservador e autoritário” do fordismo no Brasil, não houve a constituição de um Estado de bem-estar social, como nos países centrais, pelo contrário, foi concretizado o modelo excludente da sociedade brasileira, sendo negado a quase totalidade dos trabalhadores a “cidadania do fordismo<sup>9</sup>”.

Verifica-se também na formação do mercado de trabalho brasileiro, a existência de um grande número de trabalhadores informais, que não possuem carteira assinada, a perda da subjetividade (mesmo para os trabalhadores em situação de informalidade), a inexistência de políticas, por parte das empresas, que incluía nos salários os ganhos com a produtividade, e a permanência de um modelo autoritário de Estado que com uso da força, legitimava abusos contra as normas

<sup>8</sup> DRUCK DE FÁRIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 54

<sup>9</sup> DRUCK DE FÁRIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 55

trabalhistas, tais como a ausência de registro, o não pagamento das horas extras, baixos salários, ausência de investimento na qualificação profissional e jornadas de trabalhos extensas e abusivas.

A soma desses fatores sociais será fundamental para o estabelecimento da crise, que culminará na transição do modelo fordista, para o seu sucessor, o modelo de acumulação flexível.

### **3 - ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL – O PROJETO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO**

É no final dos anos 60 que os indicadores começam a apontar para o esgotamento do sistema instituído pelo fordismo e pelo keynesianismo. Os primeiros sintomas da grande crise aparecem nos Estados Unidos, a partir da queda de produtividade do trabalhador, que resultou na perda de competitividade do mercado norte-americano frente a economia internacional. Neste período, intensifica-se a luta e a resistência dos trabalhadores, que expressam seu descontentamento por meio da queda do ritmo e da qualidade da produção, ao mesmo tempo, que exigem a manutenção do adicional por produtividade, incorporado aos salários.<sup>10</sup>

Neste momento, os sindicatos reassumem um papel relevante na luta social, posicionando-se contra as práticas de gestão fordistas e tayloristas. Contudo, a insatisfação não se resume as fábricas, ela está presente em todas as esferas sociais.

O modelo de vida norte-americano, que neste período já havia sido difundido por todo o mundo, passa a sofrer críticas. São os jovens, em sua maioria, que insatisfeitos com o “american way of life”, se movimentam em busca de transformações sociais.

Neste sentido, afirmam os autores da “Escola da Regulação”, que o fordismo teria se tornado improdutivo, a partir das movimentações realizadas nas fábricas e nas ruas, que produziram uma crise do “modo de regulação”.

Além disso, a perda de produtividade aliada aos ganhos salariais da classe trabalhadora, por meio de permanente luta sindical, levaram ao aumento do capital fixo que resultou no aumento da margem de lucro, que refletia no preço dos

---

<sup>10</sup> DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 64

produtos, gerando inflação. Ademais, os Estados encontravam dificuldade para manter os seus programas de assistência que legitimavam a organização social vigente, e diante da ausência de alternativas para expandir a base fiscal, os governos escolheram o caminho mais fácil: imprimir moeda. Essas medidas, juntamente com outros fatores, serão responsáveis pela crise inflacionária que irá assombrar os países por um longo período.

Diante do desmoronamento das bases do modelo fordista de produção, inicia-se um processo de transição que inclui a superação da rigidez fordista. Nas palavras de Harvey, quase todo o problema do modelo fordista poderia ser sintetizado em uma palavra: “rigidez”, segundo o autor:

“Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumos invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no chamado setor “monopolista”). E toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora”<sup>11</sup>

Nas empresas, o impulso para a instituições de reformas advêm da crise deflacionária, que desperta a necessidade de reestruturação. Os esforços, direcionados para a superação da crise impulsionam: a busca de novas tecnologias, novos mercados, a fuga das fábricas para países onde as leis trabalhistas são mais frouxas, a realização de fusões e melhorias no tempo despendido para o giro do capital.

Portanto, foi nas décadas de 70 e 80, a partir da grande recessão de 1973 que o capital passa por um longo período de reestruturação, que irá resultar na transição do sistema fordista de produção para o sistema que Harvey denominou de “Acumulação Flexível”. Em suas palavras:

“é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, caracteriza-se pelo surgimento de setores

---

<sup>11</sup> HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p.135

de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.”<sup>12</sup>

Neste novo cenário a ausência de um projeto alternativo acabou por enfraquecer os movimentos civis e de trabalhadores, que foram responsáveis pela desestabilização do projeto fordista no final da década de 60. Ainda, o desemprego aumentou em larga escala, principalmente nos países desenvolvidos, como resultado da transferência de diversas empresas para países do “Terceiro Mundo” e da crise deflacionária.

O desemprego tornou a classe trabalhadora ainda mais vulnerável ao poder do capital, uma vez que com o aumento do “exército de reserva”, e o enfraquecimento do movimento sindical, o empregador pode exigir a submissão do trabalhador a um contrato de trabalho mais flexível.

É neste contexto, que as empresas passam a enxugar a sua folha de pagamento, com a utilização do trabalho temporário, da subcontratação, ou até mesmo do trabalhador contratado em tempo parcial.

Neste novo arranjo empresarial, desconstrói-se a empresa como aquela que realiza todas as etapas produtivas até o produto final. Esse novo entendimento de gestão empresarial concede as empresas uma face produtiva mais descentralizada, uma vez que entregam parte da produção para outras empresas, constituindo-se, dessa forma, como uma rede produtiva. Assim, nas palavras de Rodrigo Carelli:

“havendo a centralização das atividades diretamente realizadas pela empresa em uma atividade que entende ser seu “core business”, ou seja, sua atividade-fim, e a reunião de uma série de empresas satélites a sua volta, realizando atividades que antes eram realizadas dentro do próprio negócio, gerando o fenômeno denominado de “terceirização” ou externalização”.<sup>13</sup>

Portanto, este novo modelo organizacional, oportunizou o renascimento de praticas como o trabalho artesanal e a empresa familiar, bem como foi responsável

---

<sup>12</sup> HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993. p.140

<sup>13</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003. p. 58

pelo surgimento de novas empresas, que surgiram com a finalidade de suprir a demanda das grandes empresas.

### 3.1. O Toyotismo

Ao contrário da gênese do sistema fordista de produção que desenvolveu-se durante um período de efetivo crescimento econômico, o Toyotismo, surge como modelo alternativo num contexto de inexpressiva expansão da demanda e de formação de um novo mercado consumidor, mais diferenciado e volátil.

A partir da ruptura com o paradigma da produção em larga escala, de produtos padronizados, Ohno, engenheiro chefe da Toyota e fundador desse novo sistema de gestão do trabalho, idealiza um sistema que segundo ele, revela-se muito mais plástico, pois idealizado para adaptar-se as condições de diversificação mais difíceis<sup>14</sup>

Efetivamente, é por meio da junção de diversas técnicas desenvolvidas desde meados da década de 50, que a Toyota consegue aprimorar seu sistema de produção, de tal forma a diminuir o número de empregados diretamente contratados, ao mesmo tempo em que mantém um alto nível de produtividade, de pequenas quantidades de diferentes produtos. Para isso, utiliza-se das técnicas de “autonomação”, do “kanban” e do “just-in-time”.<sup>15</sup>

Somam-se a isso a descentralização das tarefas, a “celularização” dos postos de trabalho, bem como a multifuncionalidade que passou a caracterizar o trabalhador, que preocupado em manter seu emprego num período de desestabilidade econômica, sujeitou-se as novas exigências do empregador, tais como a necessidade de desenvolver diferenciadas tarefas, de comandar várias máquinas e empregar todos os seus esforços para manter a lucratividade da empresa, o que representa de fato, uma maior apropriação do capital sobre a subjetividade do trabalhador.

Para Druck, o enfraquecimento dos sindicatos esteve fortemente ligado a aplicação dessas novas práticas, nas suas palavras :

---

<sup>14</sup> CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. RJ., Editora da UFRJ/Reavan, 1994. p. 30.

<sup>15</sup> DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 80

“o “ohnismo” também é uma resposta a resistência operária, principalmente aos trabalhadores de ofício, á organização racional do trabalho. Enquanto nos EUA, foi a parcelização/repetitividade e o estudo de tempos e movimentos que conseguiram se impor ao sindicalismo de ofício, no Japão há um processo de “des-especialização” dos trabalhadores qualificados, com a implantação da polivalência e da plurifuncionalidade. Enquanto nos EUA, o fordismo exigiu muitos compromisso e negociações com os sindicatos, no Japão essas novas práticas de gestão se estabeleceram a partir de um conjunto de derrotas do movimento operário, com a destruição dos sindicatos, como parte da ofensiva patronal desencadeada no final dos anos 50. Diferentemente da gerência americana, houve verdadeiras campanhas de racionalização do trabalho, buscando um envolvimento “incitado”, com vantagens do tipo prêmios, promoções, aumentos salariais etc, e não imposto aos trabalhadores.”<sup>16</sup>

Além disso, esta nova forma de pensar a organização do trabalho, transformou a empresa, que até então possuía uma hierarquia vertical, em uma empresa hierarquizada horizontalmente.

Todavia, é importante ressaltar que a aplicação desse novo modelo não seria possível, sem a atuação favorável dos estados nacionais, que tiveram como papel fundamental exercer controle sobre a iniciativa privada e mediar a relação entre os empregadores e trabalhadores.

Mas não é só, os Estados nacionais também foram fundamentais para a realização da flexibilização do trabalho. Por meio de um discurso desenvolvimentista, o Estado, legitimou as praticas constantes de precarização do trabalho, nas palavras de Geraldo Pinto:

“passou-se a eliminar sistematicamente as regulamentações protetoras de direitos básicos, responsabilizando-as pelo engessamento do mercado de trabalho, pela elevação dos custos de produção e subsequente diminuição da competitividade empresarial. Buscou-se acelerar a sua mobilidade e flexibilização entre setores, regiões, empresas e postos de trabalho, reduzindo os custos empresariais e eliminando a rigidez resultante da atividade sindical.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 81

<sup>17</sup> PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p 55

Nota-se que diante desse quadro de desregulamentação e flexibilização, o trabalhador torna-se mais facilmente descartável, motivo pelo qual a estabilidade do trabalhador no emprego, idealizada por Ohno, e implementada em algumas empresas Japonesas, não consegue prosperar.

Somente em algumas regiões bem desenvolvidas onde os indivíduos possuíam um nível educacional elevado, verificou-se uma baixa rotatividade dos trabalhadores no mercado de trabalho, bem como a inexistência de diferenças salariais elevadas.

Porém, na maioria dos países e para a quase totalidade dos trabalhadores, a realidade era muito diversa. Excluídos dos benefícios do novo sistema, em sua maioria, estão os terceirizados, os subcontratados e os trabalhadores informais.

Todavia o discurso da garantia de emprego não foi a única falácia utilizada para a implementação deste novo sistema, o efusivo discurso pela desregulamentação das leis trabalhistas ganhou força neste período. E diante de um mercado de trabalho em crise, devido as grandes taxas de desemprego, as pressões para a redução dos salários e flexibilização das leis trabalhistas foram gigantescas, ainda que, diante da inexistência de estudos sociais que demonstrassem que a redução de encargos sociais garantissem a contratação de mais trabalhadores.<sup>18</sup>

Diferentemente do efusivo discurso político e econômico da flexibilização, os problemas do desemprego não foram resolvidos, pois os empregadores suportados por um mercado de trabalho impossibilitado de absorver toda a mão-de-obra existente e amparados pelas altas taxas de desemprego, conseguiram impor aos trabalhadores jornadas estendidas, por meio de horas extras e banco de horas. Assim a produtividade foi mantida por meio de metas e com a ajuda do novo perfil de trabalhador exigido, comprovando-se que de fato o capital não emprega trabalhadores em número superior ao que necessita.

Ainda, a flexibilização das leis trabalhistas transformou a cara do mercado de trabalho, pois resultou no aparecimento de novas modalidades de contratação, tal como a terceirização, em detrimento ao número de empregados diretamente

---

<sup>18</sup> Martins, Sérgio Pinto. "*Custo do trabalho e desemprego*", in revista de trabalho e doutrina, nº 23, Dezembro de 1999, p. 41.

contratados, nos moldes do modelo fordista de produção, resultando no aumento gradual da precarização do mercado de trabalho.

### **3.2. O papel da globalização na desregulamentação do mercado de trabalho**

Não podemos olvidar que a transformação do modelo de produção, que culminou com o estabelecimento do modelo de acumulação flexível, deve-se, sobretudo pelas mudanças provocadas pela globalização na política e economia dos Estados Nacionais, de um modo geral.

Impulsionada pelas inovações advindas da “revolução tecnológica”<sup>19</sup> e pela evolução dos meios de transporte, que diminuíram as fronteiras e possibilitaram uma maior conexão entre os povos, a globalização, torna-se um divisor de águas para a economia global. Nas palavras de Milton Friedman, o primeiro estudioso a citar o fenômeno da globalização:

“Primeiro, ela (a ideia de globalização) implica que na última década a velocidade e o volume do fluxo do capital internacional foi significativamente incrementado. Segundo que o número de lugares potenciais de negócios para companhias que operam internacionalmente tem crescido devido às inovações tecnológicas, notavelmente aquelas no campo da tecnologia da informação. Terceiro, que a competição internacional tem crescido, já que os antigos países socialistas agora ganharam acesso ao mercado mundial.”<sup>20</sup>

Contudo, a aproximação dos povos provocada pelos avanços tecnológicos, não representa de todo um benefício para as comunidades. Além de contribuir para a aniquilação das culturais locais, a globalização acaba por transformar o mercado financeiro em instrumento de homogeneização social.

Assim, a movimentação do capital possibilitada pelos avanços tecnológicos, é responsável por tornar os mercados financeiros interligados, de tal forma, que a crise financeira de um determinado país, pode ocasionar a queda das bolsas de valores e perdas financeiras, em todo o mundo.

---

<sup>19</sup> Dupas, Gilberto. *Economia Global e exclusão social*. São Paulo: Ed. Paz e terra, 1999, p.39

<sup>20</sup> Milton Friedman apud BAX, E. H...*Globalization and the Flexibility of labour: A New Challenge to Human Resource Management*. p. 5, internet.

Neste contexto o neoliberalismo desponta como a proposta e alternativa do capital para este novo momento global. Para Boaventura de Souza Santos é possível sintetizar a economia neoliberal nos seguintes termos:

“organização da economia global, incluindo a produção, os mercados de produtos e serviços, os mercados financeiros, e assenta na liberalização dos mercados, desregulamentação, privatização, minimalismo estatal, controle da inflação, primazia das exportações, corte nas despesas sociais, redução do déficit público, concentração do poder mercantil nas grandes empresas multinacionais e do poder financeiro nos grandes bancos transnacionais. As grandes inovações institucionais do consenso econômico neoliberal são as novas restrições à regulamentação estatal, os novos direitos internacionais de propriedade para investidores estrangeiros e criadores intelectuais e a subordinação dos Estados nacionais a agências multilaterais, como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional e a Organização Mundial do Comércio.”<sup>21</sup>

Ainda, para fins de compreensão das mudanças trazidas pela globalização ao mercado de trabalho, é preciso compreender primeiramente as principais características do fenômeno da globalização financeira, quais sejam: a transferência de capital em velocidade e volumes incriveis, a transformação das empresas multinacionais em transnacionais, impulsionadas pela expansão dos locais possíveis de instalação das empresas e, por fim, o aumento da competitividade global.<sup>22</sup>

No que diz respeito a transferência e volatilidade do capital, já comentada anteriormente, é essencial frisar a instabilidade provocada por esse item em específico, uma vez que por meio da utilização da tecnologia existente, é possível a fuga quase que imediata do capital de um determinado país, o que contribui para o clima de tensão e instabilidade. Neste sentido, Habermas afirma que a vontade dos mercados, tornam-se imperativas frente a vontade das nações.

No caso das empresas verifica-se um movimento de transposição das fronteiras, em busca de países que ofereçam mão-de-obra mais barata, que possuam matéria prima em abundância e nos quais o governo ofereça as melhores

---

<sup>21</sup> Boaventura de Souza Santos, “Reinventar a democracia” in OLIVEIRA, Francisco de PAOLI, Maria Célia (Org.). *Os sentidos da democracia*. Petrópolis: ed. Vozes, 1999, p. 95/96.

<sup>22</sup> Carelli, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003. p. 18

condições, dentre elas, o abatimento de impostos ou até mesmo a concessão de terreno para o estabelecimento da empresa.

Assim, o aumento da competitividade está relativamente ligado as dificuldades causadas pela volatilidade do capital e pelas empresas transnacionais, que representam fonte de renda e empregos, principalmente nos países em desenvolvimento.

Todavia, a competitividade não diz respeito apenas aos Estados Nacionais, que competem entre si pelo estabelecimento das empresas transnacionais em seu território, mas também, pela incessante busca dessas empresas pela redução dos custos de produção e pelo aumento da mais valia. Neste sentido nas palavras de Rene Toedter:

“a globalização prima pelo individualismo e pela competitividade, não se importando o capital com as relações internas e as políticas sociais do país escolhido: “A necessidade de competir é, aliás, legitimada por uma ideologia largamente aceita e difundida, na medida em que a desobediência às suas regras implica perder posições e, até mesmo, desaparecer do cenário econômico. Criam-se desse modo, novos “valores” em todos os planos, uma nova “ética” perversa e operacional face aos mecanismos da globalização”<sup>23</sup>

Essa incessante busca das empresas transnacionais pela baixa dos custos de produção e pelo aumento da mais valia, será responsável por provocar um movimento fomentado pelos neoliberais, pela flexibilização do direito do trabalho, que representa, aos olhos dos empregadores, um entrave para a queda dos custos de produção.

Ainda, neste contexto de instabilidade financeira e volatilidade dos mercados, os empregadores exigem políticas de desregulamentação do trabalho, que facilitem a dispensa e garantam um contrato de trabalho menos estável, para que da mesma forma que a produção foi ajustada a demanda do mercado, os trabalhadores, também sejam contratados conforme o estritamente necessário.

Assim, em detrimento ao contrato por tempo indeterminado, apresentam-se como alternativas a subcontratação, o trabalho part-time, e a terceirização nas empresas liofilizadas.<sup>24</sup> Dessa forma, tais possibilidades de contratação representam

<sup>23</sup> Toedter, Rene. *Globalização econômica e neoliberalismo: reflexos sociojurídicos no mundo do trabalho*/Rene Toedter. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

<sup>24</sup> *O Averso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador*/Raquel Santos Sant'ana (org)...et al. 1 ed – São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 26

um novo momento do direito do trabalho, que em prejuízo, as conquistas dos trabalhadores, promovem a corrosão dos direitos laborais, um a um, uma vez que não são apenas criadas novas possibilidades de contratação, mas simplesmente brechas, que são capazes de anular a efetividade das maiores leis de proteção ao trabalhador.

Ressalta-se, a existência de um novo momento para o direito do trabalho, onde novas interpretações de princípios, como o da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, perdem pouco a pouco sua efetividade dando lugar a novas interpretações mais coerentes com as exigências do mercado. Nesse sentido, conforme as palavras de Uriarte

“O Direito do Trabalho sempre foi flexível para cima. A ordem pública trabalhista ou a ordem pública social sempre admitiu sua modificação por normas heterônomas ou autônomas, coletivas ou individuais, mas favoráveis aos trabalhadores. Por isso, na verdade, o que se chama de flexibilidade é, em geral, a flexibilidade “para baixo”<sup>25</sup>

Portanto é neste contexto de flexibilização das leis trabalhistas, que a terceirização surge como alternativa de contratação indireta de mão-de-obra, barata e descartável. Dessa forma, o que no princípio era combatido, aos poucos, com a utilização dos instrumentos de comunicação social, responsáveis por disseminar a ideologia neoliberal, de que o país precisa modificar as leis trabalhistas para garantir a competitividade e garantir a criação de empregos, resultou na aceitação gradual desta nova forma de contratação, como veremos adiante.

#### **4. A TERCEIRIZAÇÃO**

“Um dos traços ontológicos do capital tem sido a sua notável capacidade em “desmanchar tudo que é sólido”, revolucionar, de modo constante, as condições de produção; pôr – e repor – novos patamares de mobilidade do processo de valorização nos seus vários aspectos”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> URIARTE, O. E. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. P. 10

<sup>26</sup> MARX, K.; ENGELS, F. *Manifesto comunista*. São Paulo: Boitempo, 1998. (MARX; ENGELS, 1998, p.56; MARX, 1996, p.39

Diferentemente do que se imagina a terceirização não surge com o modelo de acumulação flexível, eis que há notícias de processos de subcontratação que remontam aos séculos XVI e XVIII.

Contudo, é no sistema de acumulação flexível que a terceirização encontra o melhor ambiente possível para se desenvolver, devido a sua total compatibilidade com o almejado modelo de empresa enxuta.

No Brasil, os primeiros relatos de terceirização são da década de 1950, quando a ideia foi introduzida no sistema de produção de algumas empresas multinacionais, nesse momento, destacam-se como pioneiras de implementação do sistema as empresas de limpeza e conservação.<sup>27</sup>

No final da década de 1970, com a crise mundial e a difusão do modelo toyotista de produção, a terceirização torna-se uma prática mais frequente, sendo inclusive, constatado em 1973 que a locação de mão de obra na cidade de São Paulo, ultrapassava o número de 50.000 trabalhadores terceirizados, que prestavam seus serviços a aproximadamente 10.000 empresas.<sup>28</sup> Todavia, é apenas a partir dos anos 90 que a terceirização passa a se desenvolver como o principal instrumento de flexibilização do contrato de trabalho no Brasil.

#### **4.1. Conceito de Terceirização**

Mas o que seria a terceirização? Nas palavras de Polônio, Sergio Pinto Martins e para a grande maioria dos autores, resume-se a terceirização nos seguintes termos:

“processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originariamente seriam executados dentro da própria empresa.”<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*/Sergio Pinto Martins – 10. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2010. p. 2

<sup>28</sup> Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*/Sergio Pinto Martins – 10. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2010, p. 3

<sup>29</sup> POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais trabalhistas e tributários*/Wilson Alves Polonio – São Paulo: Atlas 2000.

“Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa.”<sup>30</sup>

No entanto, tais definições não levam em conta as formas multifacetadas da terceirização, nesse sentido, em uma definição mais completa, Druck apresenta a terceirização como a externalização das atividades da empresa, que podem assumir diversas formas, dentre elas: a contratação de trabalhador doméstico ou domiciliar; a subcontratação por meio de uma rede de fornecedores, que correspondem a pequenas e médias empresas que apesar de possuírem estabelecimento e equipamentos próprios, têm a sua produção voltada para as necessidades das grandes empresas contratantes; a subcontratação de empresas que realizam atividades de apoio no próprio estabelecimento da contratante; a subcontratação de pessoas jurídicas, ou trabalhadores “autônomos” e por fim a quarteirização.<sup>31</sup>

Ainda para os estudiosos da administração de empresas, responsáveis por forjar o termo “terceirização” que tem como origem a entrega da atividade empresarial para terceiro, compreende-se terceirização da seguinte forma:

“ações do tomador de serviços, quando este identifica um fornecedor competente e capaz de vender serviços especializados, para complementar e suprir a falta desses, no tomador, utilizando-se de recursos próprios, sejam eles financeiros, econômicos, tecnológicos, instrumentais, de equipamentos e humanos.”<sup>32</sup>

Por fim, do ponto de vista jurídico observa Mauricio Godinho Delgado que:

“para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços

---

<sup>30</sup> Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*/Sergio Pinto Martins – 10. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2010. p 10.

<sup>31</sup> DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p. 154

<sup>32</sup> Queiroz, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Como implantar a terceirização – Manual Prático do comportamento e da postura jurídica e operacionalmente segura para a obtenção de resultados eficazes*. São Paulo: STS Publicações e serviços, março de 1999, p. 31

justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.”<sup>33</sup>

## 4.2. Por que Terceirizar?

Entre os defensores da terceirização, formados em sua maioria por industriais, pelos respectivos sindicatos patronais, bem como por uma parcela de estudiosos ligados, em sua maioria ao pensamento liberal, os discursos de legitimação das práticas de terceirização já estão bem definidos.

Embalados pelo projeto desenvolvimentista brasileiro, propagam como discurso principal o aumento da geração de empregos e de competitividade do país frente ao mercado internacional, conforme já analisado anteriormente.

Mas não é só, defendem, ainda, que a terceirização contribui para o nascimento de novas pequenas e médias empresas, bem como, colabora para o fortalecimento das já existentes.

Além disso, afirmam que a terceirização garante: aumento da qualidade dos serviços e produtos; aumento da produtividade; aumento dos investimentos em tecnologias específicas; redução de custos com material e despesas de manutenção da empresa e diminuição da área necessária para o estabelecimento da empresa, devido a redução do número de trabalhadores empregados.

Neste sentido, afirma Sergio Pinto Martins que a redução do número de trabalhadores num mesmo estabelecimento, contribuiria para a redução dos riscos de acidentes de trabalho, pois evitaria a aglomeração de um elevado número de trabalhadores no mesmo local, resultando em um ambiente mais saudável e seguro.<sup>34</sup> Todavia como veremos adiante, a terceirização, pelo menos para os trabalhadores terceirizados, não tem sido sinônimo de saúde e segurança do trabalho mas muito pelo contrário.

Por fim, argumentam que a terceirização garante uma maior especialização da empresa em relação aos produtos e aos serviços prestados, uma vez que a empresa tomadora ao terceirizar as atividades compreendidas como atividades meio, ou seja, aquelas que não correspondem a atividade finalística da empresa,

---

<sup>33</sup> DELGADO, Murício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002, p. 417.

<sup>34</sup> Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*/Sergio Pinto Martins – 10. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2010

pode se dedicar totalmente a realização do seu objetivo principal, sem preocupar-se com aquilo que não diz respeito ao cerne de suas atividades.

Contudo, os estudos realizados desde o aparecimento da terceirização no Brasil e de sua consolidação como instrumento de gestão do trabalho na década de 1990, demonstram que a realidade é muito diversa. Uma vez que a consolidação da terceirização está muito mais ligada com a redução dos custos de produção, do que com qualquer outra característica mencionada como justificativa por seus defensores.

Neste sentido, para qualquer indivíduo que possua conhecimentos básicos de matemática, pode suscitar a seguinte questão: como é possível a redução de custos para a produção dos mesmos serviços e mercadorias? Como é possível garantir a diminuição dos custos e ainda garantir um excedente de lucro para as empresas contratadas? Pois, é respondendo a essa pergunta que se encontram as facetas da terceirização que os seus defensores não mencionam.

Verifica-se que a “mágica”<sup>35</sup> da redução dos custos, empregada pelas empresas que se utilizam da terceirização, encontra-se na transferência para terceiros, da responsabilidade e dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da contratação de trabalhadores. Dessa forma, a empresa que terceiriza transforma o custo fixo em custo variável, proporcionando uma maior flexibilidade da gerência quantitativa da produção exigida pelo mercado.

Dessa forma, as empresas substituíram setores produtivos em seus estabelecimentos que possuíam postos de trabalhos fixos, por trabalhadores terceirizados. Ocorre que em sua quase totalidade, os trabalhadores terceirizados recebem salários muito inferiores aos trabalhadores diretamente contratados e estão mais suscetíveis a fraudes ao direito do trabalho e ao não registro em carteira. Neste sentido, Druck pondera:

“As empresas subcontratadas são obrigadas, para atender a flexibilidade de pedidos das grandes empresas e a exigência de prazos muito curtos de entrega, a recorrer a horas extras, realizando trabalhos nos fins de semana. Além disso, são forçadas também a reduzir custos. Quais são as principais implicações destas exigências para os trabalhadores? É possível supor que ocorra intensificação do trabalho, ainda mais considerando que a redução

---

<sup>35</sup> Carelli, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

dos custos recai, via de regra sobre o trabalho. Além disso, até que ponto se pode garantir o padrão de qualidade tão difundido no Japão, quando o trabalho tem que ser realizado nessas condições.”<sup>36</sup>

Somam-se a isso a constatação de que grande parte das terceirizadas não possuem estabilidade financeira, sequer para adimplir suas obrigações trabalhistas com os contratados, motivo pelo qual muitas dessas empresas, fecham suas portas deixando os trabalhadores a mercê de uma justiça nem sempre tão ágil.

Além disso, não se pode olvidar que a terceirização no serviço público, tem sido utilizada por alguns administradores como meio de corrupção e fraude aos cofres públicos, pois se utilizam do dinheiro destinado a firmar contrato de prestação de serviços com as empresas terceirizadas, para realizar caixa dois.

Finalmente, no que tange as vantagens da terceirização para o empregado, alega Sérgio Pinto Martins, que ela se encontra na possibilidade do trabalhador tornar-se um empreendedor, mais especificamente afirma:

“implementação do sonho de adquirir e trabalhar em seu próprio negócio, deixando de ser empregado para ser patrão; independência na prestação de serviços, o que não tinha quando era empregado, pois estava sujeito a ordens; maior motivação para produzir, pois o negócio é seu, desenvolvimento de seu lado empreendedor, de produzir alguma coisa por conta própria.”<sup>37</sup>

Mas o que veremos no próximo capítulo é que tal vantagem pode se caracterizar como instrumento para disfarçar a relação de emprego existente, representando grande desvantagem para os trabalhadores.

#### **4.3. Terceirização no direito brasileiro**

Apesar da prática de terceirização já estar consolidada como instrumento usual das empresas na gestão do trabalho, o direito brasileiro ainda não possui lei positivada sobre a matéria.

---

<sup>36</sup> DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995. p.

<sup>37</sup> Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*/Sergio Pinto Martins – 10. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2010. p 33.

Na tentativa de preencher essa lacuna jurídica, o Tribunal Superior do Trabalho, tem editado ao longo dos anos, súmulas que versam sobre a matéria. E diante da inexistência de norma jurídica específica, as súmulas acabaram por ganhar “força” de lei. Ressalta-se, que num primeiro momento o Tribunal superior do Trabalho apresentou uma posição mais restritiva sobre a terceirização<sup>38</sup>, contudo tal entendimento tornou-se mais flexível, com o passar dos anos.

A primeira tentativa de regular o fenômeno da terceirização, deu-se pela edição da Súmula 239, aprovada pela resolução administrativa nº 15/85, que tinha como intenção evidente frear a terceirização iniciada no setor bancário. A referida súmula possuía a seguinte redação: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.”

No ano seguinte, o TST editou a sua segunda súmula sobre a matéria, o enunciado 256 da resolução administrativa nº 04/86, com a seguinte redação: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.

Para Rodrigo de Lacerda Carelli, o referido enunciado representou um equívoco do TST, eis que não foi feita a distinção entre intermediação de mão de obra e terceirização, mais especificamente:

“não se tratou o enunciado de terceirização na sua forma científica, já que diz “contratação de trabalhador”, o que indica intermediação de mão de obra, já que na terceirização regular não se contrata trabalhador, e sim serviços especializados a serem realizados autonomamente.”<sup>39</sup>

Diante da sua inexpressividade o enunciado 256 foi substituído pelo enunciado 331 do TST, aprovado pela resolução administrativa nº 23/93, com a seguinte redação:

#### **Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade**

<sup>38</sup> MOURA, Marcel. *Duração do trabalho do operador de Telemarketing e atividades afins*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. p. 81

<sup>39</sup> Carelli, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003. p. 106

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). ([Revisão do Enunciado nº 256 - TST](#))

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial <sup>40</sup>

Dissipando a confusão trazida pelo enunciado anterior, a súmula 331, deixa claro as diferenças entre terceirização e intermediação de mão de obra.<sup>41</sup> Da análise da referida súmula, verificamos que o inciso I traz praticamente a mesma redação do enunciado 256, proibindo a contratação de trabalhadores por empresa interposta. Porém, diferentemente do enunciado 256, que trazia como ressalva a contratação de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, no inciso primeiro retirou-se a ressalva do serviço de vigilância, que foi transferido para o inciso III, deixando de ser hipótese de interposição de mão de obra, para tornar-se de terceirização de serviços.

No inciso II, ficou ressaltado que a contratação de trabalhador por empresa interposta não gera vínculo com a administração pública. Todavia, diante das injustiças geradas por tal disposição, e pelas dificuldades em ressarcir os trabalhadores terceirizados pelo inadimplemento de seus empregadores falidos ou fraudulentos, no ano de 2000 foi feita modificação na Súmula 331 do TST, para incluir o inciso IV, que traz em sua redação a responsabilidade subsidiária do

---

<sup>40</sup> art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000) ([http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0331a0360.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm))

<sup>41</sup> Carelli, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003. p. 110

tomador de serviços, bem como da administração pública pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas das empresas contratadas.

A grande inovação da Súmula 331 encontra-se em seu inciso III, que preceitua a inexistência de vínculo de emprego com o tomador nos casos de “contratação de empresa de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. Assim, o inciso III, acaba por mitigar o caráter restritivo dos dois primeiros incisos, bem como apresenta uma nova visão do judiciário que anteriormente se posicionava contrário a terceirização.

Frise-se, que diferentemente dos vigilantes que já possuíam Lei regulamentada sobre a matéria, a inclusão dos serviços de conservação e limpeza como passíveis de terceirização, causou certa espécie em uma parcela da doutrina, que concluiu que a inclusão desses trabalhadores não passou de ato discriminatório, pela função exercida. Para Carelli, pelos mesmos motivos que os trabalhadores domésticos são discriminados e possuem menos direitos que os demais trabalhadores, a ligação do serviço realizado pelos trabalhadores de conservação e limpeza, com o realizado pelos escravos nos tempos de escravidão no Brasil, resultam num pior tratamento por parte do judiciário brasileiro, uma vez que dada a ligação histórica, são considerados serviços de “segunda categoria”.<sup>42</sup>

Mas, a permissividade introduzida pelo enunciado, no que tange a possibilidade de terceirização de serviços especializados ligados a atividade meio do tomador de serviços, é que foi responsável por difundir a terceirização a todos os setores produtivos no Brasil. É nesse momento que para alguns autores nasce o conceito de terceirização lícita, pois, até então, a prática era veemente combatida pelos tribunais. Assim, nas palavras de Marcel Bispo:

“A súmula 331 do TST substituiu a Súmula 256 e sacramentou a fórmula ainda vigente que reconhece a licitude da terceirização de “serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. Para a referida súmula, ilícita é a terceirização praticada na atividade fim do tomador de serviço e/ou com subordinação pessoal e direta.”<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Carelli, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar. 2003. p. 114

Contudo, as possibilidades de terceirização criadas pela Súmula 331, não foram recebidas com normalidade por todos os estudiosos e aplicadores do direito, pois para muitos, o fim das restrições representaram a porta de entrada da precarização no Brasil. Neste sentido Jose Luiz Souto Maior, leciona:

“passou a considerar lícita a terceirização, com a limitação de que esta não atinja a atividade-fim da empresa, preservando, ainda, uma responsabilidade “subsidiária” da empresa tomadora dos serviços...O Enunciado 331 do TST, não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente que empresas de mera prestação de serviços sejam constituídas; empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específica e, pior, sem idoneidade econômica”<sup>44</sup>

Todavia, é preciso ressaltar que embora comprovados os malefícios da terceirização para a classe trabalhadora, o processo de terceirização não é ilícito, não existindo lei que proíba a sua aplicação como instrumento de gestão empresarial. Dessa forma, para alguns autores a existência de súmula que define as possibilidades nas quais a terceirização pode existir é fundamental, pois afasta a terceirização “generalizada e fraudulenta”, mantendo apenas as hipóteses definidas no artigo III, bem como, faz necessário, que a empresa contratada seja especializada naquele tipo de serviço, afastando a simples locação de mão de obra.<sup>45</sup> Entretanto nota-se que a exigência de serviços especializados, não é de todo restritivo, eis que por meio das interpretações realizadas pelos tribunais o conceito de atividade meio, que foi cunhado pela comissão elaboradora da Súmula 331 do TST, ganha interpretações cada vez mais abrangentes.

Mas não é só a jurisprudência que se debruça na tentativa de conceituar o que seria atividade fim e o que seria atividade meio, pois a doutrina também tenta estabelecer significados para este conceito. Vejamos o entendimento de Mauricio Godinho Delgado, sobre o tema:

“Atividades-fim podem ser conceituadas como funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial

<sup>43</sup> MOURA, Marcel. Duração do trabalho do operador de Telemarketing e atividades afins. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. p. 81

<sup>44</sup> SOUTO MAIOR, J. L. *Trabalho descentralizado: terceirização não pode ser usada para burlar direitos*. Disponível em: Consultor Jurídico, 6 jul.2004, <http://conjur.estadao.com.br//static/text/26032,2>

<sup>45</sup> ABDALA, Ventuil. “*terceirização: atividade fim e atividade-meio – Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços*”. Revista Ltr, São Paulo, v. 60, n. 5, mai./1996, p.588.

do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.”<sup>46</sup>

Portanto, pelo exposto compreende-se que as hipóteses de licitude da terceirização, correspondem as elencadas na Súmula 331, sendo qualquer outra forma, que não esteja de acordo com a referida Súmula, considerada ilícita.

#### **4.4. A intermediação de mão de obra e o contrato triangular**

Um dos sinais mais visíveis da precarização do trabalho no final do século XX é a substituição dos contratos por prazo indeterminado, por contratos cada vez mais adaptáveis e flexíveis, à lógica neoliberal de custos variáveis.

É nesse sentido, que o Brasil importa dos países desenvolvidos o contrato de trabalho temporário, consolidando a tendência mundial do mercado de trabalho, no país. Regulamentado pela Lei nº 6.019/74, o trabalho temporário, consiste na prestação por pessoa física de serviço voltado para a satisfação de “necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviços”.

Ainda, o trabalho temporário forma uma relação triangular entre a empresa fornecedora, o trabalhador contratado e a empresa contratante. Frise-se que as relações do trabalho temporário, são diversas das formadas na terceirização, pois as empresas de RH e de Fornecimento de mão de obra constituem-se em meras intermediadoras, estando o trabalhador subordinado a empresa contratante. Já na terceirização lícita, o contrato não é triangular, eis que formado apenas pela empresa contratada para oferecer serviços especializados e pela empresa tomadora.

---

<sup>46</sup> DELGADO, Muricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002, p. 429-430

A desvantagem do contrato temporário para a empresa tomadora é a sua duração, pois conforme a Lei 6.019/74: “O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social”. Ainda assim, as vantagens para algumas empresas são tão grandes, que elas preferem ao fim do período permitido, substituir um temporário por outro temporário.

Neste sentido, a terceirização apresenta-se como uma vantagem ao empregador, eis que além de reduzir os custos com encargos sociais e trabalhistas para a empresa tomadora, num nível superior aos gastos com o trabalhador temporário, a terceirização também caracteriza-se como um atrativo devido a inexistência de prazo mínimo para manter um empregado como trabalhador terceirizado. Por esses motivos o número de terceirizados no país, supera em muito o número de trabalhadores temporários.

Mas nem tudo é facilidade, pois no caminho para o sonho da terceirização e redução dos custos, estão os requisitos estabelecidos para a concretização da terceirização lícita. No entanto, nota-se que com o passar dos anos, as empresas tem se preocupado cada vez menos com as consequências jurídicas, investindo cada vez mais na terceirização ilícita de áreas que são consideradas como suas atividades fim.

Nesse caminho podemos situar a indústria da construção civil, que a cada dia apresenta um maior número de trabalhadores terceirizados, em detrimento dos trabalhadores diretamente contratados.

## **5. A terceirização ilícita como instrumento de precarização do trabalho na construção civil**

Na atualidade a conjuntura econômica global está marcada pela crise financeira internacional de 2008, que pôs em xeque a proposta liberal para a humanidade.

Iniciada no mercado imobiliário estadunidense, a crise se internacionalizou rapidamente e atingiu com grande força economias que já estavam fragilizadas,

gerando desemprego, baixa no consumo, despejos, diminuição dos investimentos e desconfiança generalizada para com os mercados financeiros.

Para o mercado de trabalho mundial a crise foi avassaladora, pois representou o impulso que faltava para uma maior precarização do trabalho. Na Espanha, por exemplo, que já apresentava um processo de flexibilização das leis trabalhistas bem adiantado, a crise representou a justificativa para mais uma reforma laboral, que culminou com a perda de mais direitos por parte dos trabalhadores.

Esse também é o quadro apresentado por outros países pertencentes a União Européia, que diante da crise e da pressão do bloco econômico tiveram que assumir medidas de austeridade, que acabaram por mitigar direitos sociais e trabalhistas. Mas especificamente, nas palavras de Ricardo Antunes:

“Mas o quadro de crise *estrutural e sistêmica* tem outro componente vital, dado pela corrosão do trabalho. Depois da intensificação do quadro crítico nos Estados Unidos e demais países capitalistas centrais, estamos presenciando profundas repercussões no mundo do trabalho em escala global. No meio do furacão da crise que agora atinge o coração do sistema capitalista, vemos a erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado, herdeiro da era taylorista e fordista, modelo dominante do século XX – resultado de uma secular luta operária por direitos sociais – que esta sendo substituída pelas diversas formas de “empreendedorismo”, “corporativismo”, “trabalho voluntário”, “trabalho atípico”, formas que oscilam entre a superexploração e a própria autoexploração do trabalho, sempre global. Isso sem falar na explosão do desemprego que atinge enormes contingentes de trabalhadores, sejam homens ou mulheres, estáveis ou precarizados, formais ou informais, nativos ou imigrantes, considerando que estes últimos são os primeiros a serem mais fortemente penalizados.”<sup>47</sup>

Contudo, no Brasil o panorama é diverso. Impulsionado pelo crescimento econômico, que aumentou a demanda por mão de obra e resultou na redução das

---

<sup>47</sup> Mészáros, István. *A crise estrutural do capital*. 2 ed. rev. e ampliada. – São Paulo: Boi Tempo, 2011. p. 13.

taxas de desemprego a níveis baixíssimos, e amparado por programas sociais introduzidos no governo Lula, que possuíam como finalidade a redução da pobreza, o mercado de trabalho brasileiro apresentou uma evolução no que diz respeito aos salários e aos benefícios oferecidos ao trabalhador.

Diante desse cenário de “pleno emprego”, restou aos empregadores aumentar os salários para atrair os trabalhadores. Tal quadro, aliado com políticas econômicas de incentivo, resultaram num aumento do consumo, que permitiu ao país passar “anestesiado” pela crise.

É neste contexto de reação a crise internacional que em 2009, o governo lança o programa “minha casa, minha vida” - PMCMV, que faz parte das medidas anticíclicas do governo para manter o ritmo do crescimento no país, que acabou por estimular notadamente o ramo da construção civil.<sup>48</sup>

Mas o chamado “Boom” da Construção Civil vivenciado no país não teve apenas consequências benéficas, pois o crescimento da demanda por mão de obra no setor, também resultou numa maior precarização do trabalho nos canteiros de obra, por todo o país.

### **5.1. O perfil do trabalho na construção civil**

Primeiramente, ressalta-se que o ramo da construção civil, representa a melhor alternativa para os trabalhadores com menor escolaridade. Assim, apesar do nível de escolaridade dos brasileiros ter aumentado em todas as regiões, no ramo da construção civil não houve grande evolução, pois conforme dados de 2011, a construção civil representa o setor com a maior concentração de trabalhadores com apenas o ensino fundamental incompleto, sendo que em Porto Alegre o número de trabalhadores com este perfil ultrapassa o número de cinquenta por cento, enquanto que nas demais atividades, não chega a vinte e dois por cento dos trabalhadores.<sup>49</sup>

No que diz respeito à questão de gênero, apesar da crescente participação feminina, observa-se que o ramo da construção civil ainda é predominantemente masculino. E quanto a raça, verifica-se que apesar da distribuição desigual da

---

<sup>48</sup> *Demanda habitacional no Brasil* / Caixa Econômica Federal. - Brasília : CAIXA, 2011. [http://downloads.caixa.gov.br/\\_arquivos/habita/documentos\\_gerais/demanda\\_habitacional.pdf](http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/habita/documentos_gerais/demanda_habitacional.pdf))

<sup>49</sup> DIEESE – *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Boletim trabalho e construção*. Outubro de 2012 – nº 7. p. 5 e 6.

população negra, em solo brasileiro, predomina na construção civil a participação de trabalhadores pretos e pardos.<sup>50</sup>

Ademais a construção caracteriza-se pela presença de trabalhadores de uma faixa etária mais elevada, eis que aproximadamente 40% dos trabalhadores, têm entre 40 e 59 anos, e quase dois terços dos trabalhadores são chefes de família.<sup>51</sup>

Contudo, a maior expressão de vulnerabilidade da categoria dos trabalhadores na construção civil, se dá pela ausência do trabalho protegido, ou seja, o trabalho com registro em carteira. Da pesquisa realizada pelo DIEESE, no segundo semestre desse ano, concluiu-se que enquanto nos demais setores verificou-se o crescimento do emprego com carteira assinada para o número de ocupados, na construção civil esse número ficou abaixo dos demais setores, em todas as regiões. Além disso, verificou-se o crescimento do número de trabalhadores “inseridos por contra própria” no setor da construção, em todas as regiões.<sup>52</sup>

Ainda, concluiu-se que os trabalhadores da construção civil são submetidos a jornadas mais extenuantes, trabalham em média 47 horas semanais, superando a média dos demais setores. E possuem salários inferiores, segundo o estudo realizado pelo DIEESE:

“O rendimento real médio dos ocupados na Construção é inferior ao de total de ocupados em todas as regiões consideradas neste estudo. Em termos absolutos a remuneração deste setor variou entre R\$ 857,00 (Fortaleza) e R\$ 1.707 (Distrito Federal), acompanhando as diferenças regionais observados no mercado de trabalho.”<sup>53</sup>

Além disso, nesse novo contexto econômico que vive o setor, a construção principalmente na região sul, tem experimentado certa escassez de mão de obra, que tem fundamentado consequências nefastas para o trabalho na construção. Isso

---

<sup>50</sup> DIEESE – *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Boletim trabalho e construção.* Outubro de 2012 – nº 7. p. 8

<sup>51</sup> DIEESE – *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Boletim trabalho e construção.* Outubro de 2012 – nº 7. p. 3

<sup>52</sup>

<sup>53</sup> DIEESE – *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Boletim trabalho e construção.* Outubro de 2012 – nº 7. p. 12

pois, tem se tornado cada vez mais comum a contratação de mão de obra imigrante vinda em sua grande maioria da região nordeste.

Tais trabalhadores, que são aliciados com a promessa de salários melhores, na grande maioria das vezes não recebem nem metade do que foi prometido. Sem contar, que normalmente o aliciador lhes atribui dívidas referentes ao deslocamento da sua cidade natal, até o destino.

Ainda, os trabalhadores que encontram-se longe de casa, são alojados de forma precária, em locais impróprios sem o mínimo de higiene ou conforto. Normalmente essa situação só é revertida por meio de atuação de órgãos de fiscalização, ou pela atuação sindical, pois os trabalhadores que possuem baixa escolaridade normalmente encontram dificuldades para resolver esse tipo de situação.

O quadro é tão grave, que apenas no ano de 2012, o Ministério Público de São Paulo, já apurou 140 casos no estado de trabalho análogo ao escravo na construção civil.

Mas não é apenas o trabalho escravo que preocupa, pois a aplicação das medidas de medicina e segurança do trabalho nos canteiros de obra tem deixado muito a desejar. O descaso, principalmente no que diz respeito ao trabalho em altura, tem vitimado muitos trabalhadores.

Mas o que esses dados tem a ver com a terceirização ilícita na construção civil? Tudo.

A maioria desses problemas são resultado da contratação inconsequente das empreiteiras, que preocupadas apenas com os gastos e a lucratividade do empreendimento, contratam empresas sem idoneidade para a execução de serviços, sem na grande maioria das vezes, preocupar-se em fiscalizar se a contratada realiza o registro dos empregados, paga em dia o FGTS e demais verbas trabalhistas.

Além disso, utilizando-se do discurso de que a responsabilidade subsidiária resolveria todos os problema decorrentes dessa contratação as empresas construtoras tem optado cada vez mais pela terceirização dos serviços.

Contudo, o questionamento que não se tem feito e que está se quedando cada vez mais esquecido, talvez pela presença quase que unânime da terceirização nos canteiros de obra, é a discussão a respeito da licitude da terceirização. Pois conforme o exposto anteriormente, a Súmula 331 afirma que a

terceirização só é lícita nos casos de serviços de vigilância, limpeza e conservação ou quando se tratar de atividade especializada ligada a atividade meio do empregador, requisitos que não tem sido respeitados pelas empresas de construção.

## 5.2. O contrato de empreitada e a terceirização na construção civil

Para uma parte da doutrina, o contrato de empreitada e subempreitada constituem a única menção da CLT a subcontratação de mão de obra. Para Mauricio Godinho Delgado, tal fato se explica pela inexistência a época da elaboração da CLT, na década de 1940, de uma forte incidência do processo de terceirização como ocorre na atualidade.<sup>54</sup>

Nos termos do Código Civil, a empreitada compreende a entrega de obra, tarefa ou trabalho, pelo dono da obra ao empreiteiro, que nos termos do artigo 610 do Código Civil, pode contribuir para a realização da obra “com o seu trabalho, ou com ele e os materiais”. Assim, nas palavras Caio Mário Pereira:

“Empreitada é o contrato em que uma das partes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho para outra (dono da obra), com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração global ou proporcional ao trabalho executado”<sup>55</sup>

Na CLT o legislador faz menção ao contrato de empreitada nos artigos 455 e 652, “a”, III, com a finalidade de regular as relações trabalhistas existentes entre o empreiteiro e seus trabalhadores, bem como, delimitar a responsabilidade pelos encargos trabalhistas ao empreiteiro. Especificamente, a redação dos artigos é a seguinte:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.  
Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.  
(...)

<sup>54</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*/Mauricio Godinho Delgado – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p. 427

<sup>55</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*, vol. III, p. 315

Art. 652

a) conciliar e julgar

(...)

III – os dissídios resultantes de contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

Contudo, entende a jurisprudência que a época da elaboração da CLT, o momento econômico brasileiro era muito diverso, inexistindo a construção de obras grandiosas na proporção da atualidade. Dessa forma, os dispositivos que tratam da empreitada e da subempreitada, estariam mais relacionados com a proteção do particular que construía a sua residência, ou pequeno estabelecimento, não se relacionando, portanto, com a terceirização de atividade que possui fins estritamente lucrativos.<sup>56</sup>

Especificamente, o artigo 652, que atribui a justiça do trabalho competência para julgar dissídios resultantes de contrato de empreitada, em que o empreiteiro seja operário ou artífice, para Mauricio Godinho Delgado, é a forma encontrada pelo legislador para tutelar tais trabalhadores. Entretanto, conclui Godinho que a lei apresenta-se de forma mais obscura, uma vez que não está bem esclarecido, quem seriam esses “operários” ou “artífices”.

Ainda, a jurisprudência tem consolidado o seu entendimento de que há diferenças entre o dono da obra, que constrói sem fins lucrativos, daquele que é construtor ou incorporador, ou seja, cuja obra esteja ligada a sua atividade econômica.

Neste sentido, em maio de 2011, o colendo TST consagrou este entendimento, na OJ nº 191, da SDI-1, que possui a seguinte redação:

**191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

---

<sup>56</sup> PROCESSO Nº TST-RR-73700-33.2007.5.17.0012

Ademais, no que tange ao contrato de empreitada, afirma Alice Monteiro de Barros, que ele se distingue do contrato de trabalho pelas seguintes características: ausência de subordinação; modo de remuneração; especialização do empregador e natureza da prestação de serviços.<sup>57</sup>

Outra característica é a ausência de pessoalidade na execução dos serviços. No entanto, frise-se que a exigência de pessoalidade pode sim ser cláusula de contrato de empreitada, sem, no entanto, caracterizar relação de emprego, eis que no caso da empreitada não existe a subordinação.

É a partir da inexibibilidade de pessoalidade no cumprimento dos contratos de empreitada, que surge a subempreitada na qual o empreiteiro entrega a terceiro a execução da obra, ou parte dela. Justifica-se também pela característica do objeto contratual, que se atem apenas ao resultado. Assim, nas palavras de Alfredo de Almeida Paiva:

“o contrato de empreitada configura uma obrigação de resultado e não uma obrigação de meios, do que decorre ficar relegada para plano secundário a questão de saber-se quem deverá executar a obra contratada, ressalvada, naturalmente, a hipótese do contrato concluído *intuitu personae*, que caracteriza a obrigação de natureza personalíssima, sendo de sua essência a execução direta e pessoal por parte de quem se obrigou a fazê-la.”<sup>58</sup>

Dessa forma, a linha que separa o contrato de empreitada ou subempreitada, da terceirização é muito tênue, motivo pelo qual muitas vezes tais modalidades contratuais são utilizadas para acobertar a terceirização ilícita.

Neste sentido, para Alice Monteiro de Barros os contratos civis podem ser aplicados apenas quando inexistir pessoalidade e subordinação, mais especificamente:

“No item III, a Súmula n. 331 do TST limita-se a permitir que o usuário recorra ao contrato de natureza civil apenas quando se tratar de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços especializados, ligados a atividade meio do tomador e, ainda assim, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta, pois, presente esses dois

---

<sup>57</sup> Barros, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*/ Alice Monteiro de Barros – 6. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2010. p. 508

<sup>58</sup> Paiva, Alfredo de Almeida, 1915-1982. *Aspectos do contrato de empreitada*/Alfredo de Almeida Paiva; Rio de Janeiro: Forense,1997. p. 137

pressupostos, a relação jurídica se estabelecerá com o tomador de serviços.”<sup>59</sup>

Ressalta-se que dentre os itens apontados como indicadores da presença da terceirização ilícita, está a existência de subordinação. Pois a prática da terceirização, bem como a da empreitada, exige que os trabalhadores estejam subordinados apenas aos superiores hierárquicos da empresa terceirizada, ou da empreiteira, não devendo existir nenhuma relação de mando ou gestão do trabalho, por parte da empresa contratante.

A propósito, da análise da Súmula 331 do TST, resta claro que para comprovar a inexistência de mera intermediação de mão de obra, faz-se necessário que a empresa contratada ofereça serviços especializados que correspondam a atividade meio do tomador.

Pois pressupõe-se que a externalização da atividade para outra empresa, acarrete além do benefício econômico, um benefício técnico. Assim, o mero fornecimento de mão de obra é ilícito, caracterizando-se fraude a norma.

Outro fato importante sobre o contrato de empreitada é o crescimento do processo de pejetização, dentre os trabalhadores da construção. A pejetização, caracteriza-se pela substituição dos trabalhadores contratados pelo regime celetista, por pessoas jurídicas – PJ.

Legitimados por discursos de empreendedorismo e autonomia, alguns empregadores estimulam seus trabalhadores a montarem empresas para prestar os serviços que forneciam como contratados, de forma autônoma.

Tais empresas na maioria das vezes não possuem trabalhadores contratados, contando apenas com a força de trabalho do seu proprietário, são, portanto, utilizadas para mascarar a existência de uma relação de emprego. Neste contexto os trabalhadores ludibriados pela falácia de que receberiam mais, abrem mão de todos os encargos sociais, recebendo apenas pelos serviços prestados conforme contrato civil e tendo que arcar com os custos da emissão da nota fiscal.

Ademais, futuramente a ausência do adimplemento de tais encargos sociais, bem como, a falta de proteção contra dispensas arbitrárias pode ser muito devastadora para tais trabalhadores, sendo verdadeiramente o único beneficiário de tal sistema o empregador. Neste sentido, nas palavras de Krein:

<sup>59</sup> Barros, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho/ Alice Monteiro de Barros – 6. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2010. p. 454*

“O regime de PJ apresenta vantagens na transação de custos, de transformação da remuneração fixa em variável e, principalmente, de redução de todos os encargos sociais, trabalhistas e tributários. Os custos da empresa limitam-se ao pagamento e a gestão de um contrato comercial. Por esse expediente, as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas (incluído salário direto e deferido).”<sup>60</sup>

Incontestável, portanto, o potencial lesivo dessa prática aos trabalhadores que deixam de lado a segurança do trabalho protegido, por um sonho de autonomia.

### **5.3. A terceirização ilícita na Construção Civil e suas consequências**

A terceirização ilícita como mera intermediação de mão de obra está amplamente difundida no setor da Construção, constituindo-se tarefa fácil encontrar canteiro de obra onde a prática esteja implementada.

Em Curitiba, o SINTRACON (Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil), mantém vistoria permanente nas diversas obras situadas em sua base territorial. E a partir desse trabalho, o sindicato desenvolve papel importantíssimo de fiscalização para o qual, nem o Ministério do Trabalho e Emprego, nem o Ministério Público do Trabalho, possuem estrutura para realizar com a mesma frequência.

Segundo o SINTRACON, a intermediação de mão de obra é muito comum, tanto que em algumas obras o número de empreiteiras ultrapassa o limite imaginável. Como exemplo, foi mencionada obra da empresa GAFISA, na zona sul da cidade, que segundo dados do dirigente sindical, contava com 200 trabalhadores que estavam distribuídos em aproximadamente 50 empreiteiras, com a explícita finalidade de mascarar a verdadeira relação de emprego, o que motivou denúncia do sindicato ao Ministério Público do trabalho. Outra obra denunciada pelo sindicato foi a realizada pela empresa FÓRMULA, no bairro da vista alegre, onde trabalhavam cerca de 150 trabalhadores, sendo cinquenta empregados registrados da empresa, e os demais distribuídos em cinco empreiteiras distintas.

Verificou-se nos referidos casos que os trabalhadores terceirizados realizavam todo o tipo de serviço, não existindo a contrapartida da necessidade de

---

<sup>60</sup> Krein, Jose Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005/Jose Dari Krein. – Campinas, SP: [s.n], 2007. p.161

serviço especializado. Assim, os trabalhadores realizavam atividades que estão ligadas as atividades finalísticas da construção, tais como alvenaria e chapisco.

Ainda, ressalta-se que em ambos os casos a denúncia além de tratar da contratação irregular, também versava sobre o meio ambiente de trabalho, devido a inexistência de ambiente saudável e de aplicação das normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ressalta-se, que no caso da FÓRMULA, o procedimento iniciou-se devido a acidente ocorrido no canteiro de obras, que derivou da queda de uma trabalhadora, de escada em construção que não possuía a devida proteção e não estava de acordo com as normas regulamentadoras. Contudo, a trabalhadora que laborava para uma das terceirizadas presentes na obra não teve a cat (comunicação de acidente de trabalho), emitida e tampouco regressou ao antigo emprego. Pelo que notamos o descaso e despreparo das empresas contratadas para a gestão de trabalhadores.

Além disso, observa-se que essas empresas, em sua grande maioria, não constituem-se em empresas especializadas em determinado serviço, mas apenas em empresas de fornecimento de mão de obra. O que comprova-se, por exemplo, pela inexistência de preparo dos trabalhadores dessas empreiteiras, o que os torna ainda mais vulneráveis a acidentes devido o seu desconhecimento das normas de segurança e a sua falta de preparo para a operação de máquinas no canteiro de obras.

Outra face nefasta da terceirização é a desigualdade que ela gera entre os trabalhadores, pois permite, por exemplo, que pessoas realizando o mesmo serviço, para a concretização do mesmo objetivo, possuam salários diferentes e até mesmo não percebam os mesmos benefícios. Sem contabilizar, que devido a fragilidade das empresas terceirizadas, que muitas vezes se constituem apenas como faixada, os trabalhadores, por vezes, apesar do repasse do tomador não recebem os seus salários, ou a empresa deixa de recolher o seu FGTS.

Tal possibilidade está em total desacordo com o que preceitua a Constituição Federal, no em seu artigo 7º, XXXII, dispõe o seguinte:

“XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;”

Dessa forma, evidente que mesmo nos casos em que a terceirização é possível, inexistente a possibilidade de se estabelecer para trabalhadores que exercem a mesma função, no mesmo local de trabalho, remuneração diversa. Ademais, a existência de norma específica apenas reforça o que pode ser extraído do princípio da igualdade, que fundamenta a norma constitucional.

Pelo exposto é incontestável que a terceirização no canteiro de obras tem sido utilizada como instrumento de precarização do trabalho, motivo pelo qual a sua aplicação em sua forma ilícita, deve ser combatida a fim de que fique restrita apenas as formas permitidas.

## **6. CONCLUSÃO**

“Sim, os mercados... É um termo que se usa. Na infância, era uma palavra lindíssima que dava nome ao local de encontro dos vizinhos do bairro. Com todas as suas cores, das verduras, das frutas, as vozes dos vendedores que vinham até os bairros para vender suas coisas. E era uma palavra muito linda. Mas depois se converteu no nome de um deus invisível e muito cruel, que é este que rege nossos destinos. Então, sempre se diz: “Não, isso não. Vai irritar o mercado!”, porque ele tem humor, este deus. E o mercado manda, mas ninguém sabe muito bem quem é ou do que se trata. É como quando se fala em “comunidade internacional”. “A comunidade internacional não deveria permitir isto”, a comunidade internacional é um clube de banqueiros e generais, senhores da guerra e senhores do dinheiro que decidem quem é democrata e quem não é, e decidem quem merece o sucesso, e quem merece a desgraça. E, no entanto, ainda há gente que

acredita que outro mundo é possível.”<sup>61</sup> (GALEANO, Eduardo. <http://envolverde.com.br/sociedade/entrevista-sociedade/galeano-o-mundo-esta-dividido-entre-os-indignos-e-os-indignados/>)

Nas palavras de Brecht “vivemos em tempos sombrios”, onde o direito a uma vida digna, a um trabalho digno, confronta-se com a vontade do econômico. Mas neste período de cortes nos gastos sociais, de programas de austeridade que tem vitimado a vida de indivíduos, de corrosão das leis do trabalho que resultam no aumento da exploração, homens e mulheres estão acordando do sonho fordista e pouco a pouco, se levantam para combater a ditadura dos mercados, que privilegia o sistema econômico em detrimento da vida humana.

Assim, ressalta-se que o entendimento proposto da terceirização neste trabalho, não posiciona-se de forma a impedir as evoluções tecnológicas e sociais, próprias do desenvolvimento da ciência humana, não se propondo o combate da terceirização como mera proteção das consolidações das leis do trabalho de 1940.

Não se pretende ser “guarda de museu” e sim, pretende-se o questionamento dessa terceirização que tem sido implementada. Pois a terceirização como forma de especialização ou de mera transferência de atividade meio, não é maléfica, desde que seja implementada por outro motivo, que não seja a redução dos custos.

Pois o que temos visto é que a sua implementação generalizada, tem sido realizada apenas pela redução dos custos, e que tal utilização tem gerado consequências sociais gravíssimas para os trabalhadores.

Eis que os profissionais terceirizados ficam a mercê de empresas nem sempre idôneas, sem consistência financeira para o correto adimplemento das obrigações trabalhistas, recebem os piores salários, trabalham com jornadas estendidas sem o correto adimplemento das horas extras, na grande maioria dos casos não possuem representação sindical efetiva, e etc.

Portanto, a terceirização ilícita deve ser amplamente combatida, eis que encontra-se em total desacordo com o projeto de igualdade, de promoção do trabalho digno, da dignidade da pessoa humana e de desenvolvimento social, proposto pela Constituição Federal de 1988.

---

<sup>61</sup> GALEANO, Eduardo. <http://envolverde.com.br/sociedade/entrevista-sociedade/galeano-o-mundo-esta-dividido-entre-os-indignos-e-os-indignados/>)

Contudo verificamos que na atual realidade, o combate das práticas de precarização do trabalho tornam-se cada vez mais difícil. Pois muito além de combater a ação do empregador, é necessário combater e questionar a atuação dos mercados internacionais, do sistema capitalista como alternativa para a humanidade.

É preciso questionar o sistema, e suas imperfeições, pois um sistema que não é capaz de dar conta de todos os indivíduos, não pode ser dito como um sistema que dá certo.

Nesse sentido, a vitória do trabalho digno só será possível em outro momento social, com a superação do capitalismo como sistema econômico.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Ventuil. *“terceirização: atividade fim e atividade-meio – Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços”*. Revista Ltr, São Paulo, v. 60, n. 5, mai./1996.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho/ Alice Monteiro de Barros – 6. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2010.*

BOAVENTURA, de Souza Santos, “Reinventar a democracia” in OLIVEIRA, Francisco de PAOLI, Maria Célia (Org.). *Os sentidos da democracia*. Petrópolis: ed. Vozes, 1999.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social* – Rio de Janeiro: Renovar

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. RJ., Editora da UFRJ/Reavan, 1994.

DELGADO, Muricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002, p. 417

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho/Mauricio Godinho Delgado* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

*Demanda habitacional no Brasil* / Caixa Econômica Federal. - Brasília : CAIXA, 2011.

[http://downloads.caixa.gov.br/\\_arquivos/habita/documentos\\_gerais/demanda\\_habitacional.pdf](http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/habita/documentos_gerais/demanda_habitacional.pdf)

DRUCK DE FARIA, Maria da Graça. *Terceirização (Des)fordizando a Fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Campinas: Unicamp, 1995.

DIEESE – *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos*. *Boletim trabalho e construção*. Outubro de 2012 – nº 7.

Dupas, Gilberto. *Economia Global e exclusão social*. São Paulo: Ed. Paz e terra, 1999.

GALEANO, Eduardo. <http://envolverde.com.br/sociedade/entrevista-sociedade/galeano-o-mundo-esta-dividido-entre-os-indignos-e-os-indignados/>)

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo. Loyola, 1993.

KREIN, Jose Dari. Tendencias recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005/Jose Dari Krein. – Campinas, SP: [s.n], 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. “*Custo do trabalho e desemprego*”, in revista de trabalho e doutrina, nº 23, Dezembro de 1999.

MARX, K.; ENGELS, F. *Manifesto comunista*. São Paulo: Boitempo, 1998. (MARX; ENGELS, 1998, p.56; MARX, 1996.

MÉSZÁROS, István. *A crise estrutural do capital*. 2 ed. rev. e ampliada. – São Paulo: Boi Tempo, 2011.

MILTON, Friedman apud BAX, E. H...*Globalization and the Flexibility of labour: A New Challenge to Human Resource Management*.

MOURA, Marcel. *Duração do trabalho do operador de Telemarketing e atividades afins*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

*O Averso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador*/Raquel Santos Sant’ana (org)...et al. 1 ed – São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PAIVA, Alfredo de Almeida, 1915-1982. *Aspectos do contrato de empreitada*/Alfredo de Almeida Paiva; Rio de Janeiro: Forense,1997.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*, vol. III.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20*, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais trabalhistas e tributários*/Wilson Alves Polonio – São Paulo: Atlas 2000.

PROCESSO Nº TST-RR-73700-33.2007.5.17.0012

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Como implantar a terceirização – Manual Prático do comportamento e da postura jurídica e operacionalmente segura para a obtenção de resultados eficazes*. São Paulo: STS Publicações e serviços, março de 1999.

SOUTO MAIOR, J. L. *Trabalho descentralizado: terceirização não pode ser usada para burlar direitos*. Disponível em: Consultor Jurídico, jul.2004,<http://conjur.estadao.com.br//static/text/26032,2>

TOEDTER, Rene. *Globalização econômica e neoliberalismo: reflexos sociojurídicos no mundo do trabalho*/Rene Toedter. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

URIARTE, O. E. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.